Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada

Office of the Public Sector Integrity Commissioner of Canada

Conclusions du Commissariat à l'intégrité du secteur public dans le cadre d'une enquête concernant une divulgation d'actes répréhensibles

Service correctionnel du Canada

Rapport sur le cas
Mars 2018

Le Rapport peut être consulté sur notre site Web à l'adresse suivante : www.psic-ispc.gc.ca.

Pour obtenir un exemplaire du Rapport ou de toute autre publication du Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada, veuillez communiquer avec le Commissariat :

Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada
60, rue Queen, 7e étage
Ottawa (Ontario) K1P 5Y7
Tél. : 613-941-6400
Sans frais : 1-866-941-6400
Téléc. : 613-941-6535
Courriel : psic-ispc@psic-ispc.gc.ca

This document is also available in English.

©Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada, 2018

No de cat. : PG4-24/2018F-PDF
ISBN : 978-0-660-25082-3

L'honorable George J. Furey, c.r.
Président du Sénat
Le Sénat
Ottawa (Ontario) K1A 0A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport sur le cas concernant les conclusions du Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada dans le cadre d'une enquête sur une divulgation d'actes répréhensibles à l'encontre du Service correctionnel du Canada, rapport qui doit être déposé au Sénat conformément aux dispositions du paragraphe 38(3.3) de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.

Le rapport fait état des conclusions concernant les actes répréhensibles, des recommandations faites à l'administrateur général, de mon avis quant au caractère satisfaisant ou non de la réponse de l'administrateur général relativement aux recommandations et des commentaires écrits de l'administrateur général.

Je vous prie d'accepter, Monsieur le Président, mes salutations distinguées.

Joe Friday
Commissaire à l'intégrité du secteur public
Ottawa, mars 2018

L'honorable Geoff Regan, C.P., député
Président de la Chambre des communes
Chambre des communes
Ottawa (Ontario) K1A 0A6

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport sur le cas concernant les conclusions du Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada dans le cadre d'une enquête sur une divulgation d'actes répréhensibles à l'encontre du Service correctionnel du Canada, rapport qui doit être déposé à la Chambre des communes conformément aux dispositions du paragraphe 38(3.3) de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.

Le rapport fait état des conclusions concernant les actes répréhensibles, des recommandations faites à l'administrateur général, de mon avis quant au caractère satisfaisant ou non de la réponse de l'administrateur général relativement aux recommandations et des commentaires écrits de l'administrateur général.

Je vous prie d'accepter, Monsieur le Président, mes salutations distinguées.

Friday

Joe Friday
Commissaire à l'intégrité du secteur public
Ottawa, mars 2018

Table des matières

Avant-propos 2

Mandat 3

La divulgation 4

Résultats de l'enquête 4

Aperçu de l'enquête 4

Résumé des conclusions 5

- Contravention grave d'un code de conduite 5
- Cas grave de mauvaise gestion 6
- Le comportement abusif de la directrice 7
- L'inaction du commissaire adjoint 8

Conclusion 11

Recommandations du commissaire et réponses du Service correctionnel du Canada 12

Avant-propos

Le présent Rapport sur le cas concernant des actes répréhensibles avérés a été déposé devant le Parlement, conformément à la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles,* L.C. 2005, ch. 46 (la Loi).

Il présente les résultats de deux enquêtes : la première porte sur la conduite d'une directrice, qui a eu un comportement abusif envers plusieurs de ses employés en milieu de travail, et la deuxième porte sur la réponse de la direction aux allégations internes qui visaient cette directrice. En ce qui concerne tant la directrice qu'un commissaire adjoint, il y a eu contravention grave d'un code de conduite et cas grave de mauvaise gestion.

La Loi a été créée pour offrir un mécanisme de dénonciation confidentiel dans le secteur public fédéral en conférant aux fonctionnaires et aux membres du public le droit de signaler ce qu'ils croient être des actes répréhensibles. J'ai lancé la première enquête sur le comportement de la directrice à la suite d'une telle divulgation d'acte répréhensible faite au Commissariat. Toutefois, lorsqu'il est devenu apparent que la façon dont la haute direction avait traité les allégations internes visant cette directrice soulevait des questions, j'ai lancé une deuxième enquête conformément au paragraphe 33(1) de la Loi, qui me donne le pouvoir de commencer une enquête distincte lorsque les renseignements obtenus me donnent des motifs de croire qu'un autre acte répréhensible a été commis.

Bien que la directrice ait adopté un comportement hautement inacceptable envers ses employés, j'estime nécessaire de souligner que, dans un cas comme celui-ci, la haute direction a des responsabilités précises et le devoir plus important de protéger les employés ayant subi un préjudice ou ayant été lésés d'une quelconque façon par un comportement abusif en milieu de travail, et de répondre à leurs besoins.

Comme je l'ai mentionné dans de précédents rapports sur le cas, les Canadiens s'attendent à ce que tous les employés du secteur public, en particulier les cadres supérieurs, soient respectueux et professionnels et que leur comportement illustre les valeurs du secteur public. Compte tenu de la priorité que le gouvernement accorde actuellement à la santé mentale en milieu de travail, le présent Rapport peut servir à souligner l'importance d'assurer un milieu de travail sain et respectueux. Tous les employés, peu importe leur niveau et leur fonction dans une organisation, doivent être traités avec respect.

Joe Friday, commissaire à l'intégrité du secteur public

Mandat

Le Commissariat à l'intégrité du secteur public contribue à renforcir la reddition de comptes et la surveillance de la gestion des activités du gouvernement en fournissant :

- aux fonctionnaires et au grand public un processus sûr, indépendant et confidentiel pour recevoir et enquêter les divulgations d'actes répréhensibles au sein du secteur public fédéral ou le concernant, et en déposant des rapports sur les cas avérés au Parlement, ainsi qu'en formulant des recommandations de mesures correctives aux administrateurs généraux;
- aux fonctionnaires et aux anciens fonctionnaires un mécanisme visant à traiter les plaintes de représailles dans le but de résoudre la question, y compris renvoyer des cas au Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs.

Le Commissariat est un organisme indépendant créé en 2007 dans le but de mettre en œuvre la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (la Loi).

L'article 8 de la Loi définit ainsi les actes répréhensibles :

(a) la contravention d'une loi fédérale ou provinciale ou d'un règlement pris sous leur régime, à l'exception de la contravention de l'article 19 de la présente loi;
(b) l'usage abusif des fonds ou des biens publics;
(c) les cas graves de mauvaise gestion dans le secteur public;
(d) le fait de causer – par action ou omission – un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaine ou pour l'environnement, à l'exception du risque inhérent à l'exercice des attributions d'un fonctionnaire;
(e) la contravention grave d'un code de conduite établi en vertu des articles 5 ou 6;
(f) le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles visés aux alinéas *a*) à *e*).

La Loi prévoit que les enquêtes menées sur une divulgation ont pour objet de porter l'existence d'actes répréhensibles à l'attention de l'administrateur général de l'organisme concerné et de lui recommander des mesures correctives.

> *La Loi a été créée pour fournir un mécanisme de dénonciation confidentiel au sein du secteur public fédéral. Le régime de divulgation établi par la Loi vise non seulement à déceler les actes répréhensibles lorsqu'ils se produisent et à prendre des mesures correctives pour y mettre fin; il sert aussi de moyen de dissuasion à l'échelle du secteur public fédéral. Voilà pourquoi la Loi exige que les cas d'actes répréhensibles avérés soient signalés au Parlement. Il s'agit d'un puissant outil de transparence et de responsabilité à l'égard du public.*

La divulgation

Le Commissariat a reçu une divulgation d'actes répréhensibles selon laquelle il était allégué que M^me^ Brigitte de Blois (la directrice), directrice au Service correctionnel du Canada (SCC), avait commis des actes répréhensibles au sens des alinéas 8*c*) et 8*e*) de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (la Loi) – à savoir, un cas grave de mauvaise gestion et une contravention grave d'un code de conduite. Après une analyse soigneuse des renseignements reçus, une enquête sur ces questions a été lancée en mai 2016.

L'enquête concernait des événements qui s'étaient produits au SCC entre 2010, année où M^me^ de Blois est devenue directrice de la Division des recours des délinquants (DRD), et décembre 2015, date de sa mutation à la Division de l'évaluation.

Comme je le disais dans l'avant-propos, j'ai élargi cette enquête en février 2017 pour examiner la conduite de cadres supérieurs du SCC, y compris la conduite du commissaire adjoint Larry Motiuk (le commissaire adjoint), pour déterminer s'ils avaient pris les mesures appropriées et requises pour traiter les allégations internes visant le comportement de la directrice.

Résultats de l'enquête

L'enquête a démontré ce qui suit :

- la directrice a commis ce qui constituait un cas grave de mauvaise gestion et une contravention grave du Code de discipline du SCC et du *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* :
    - en criant contre des employés;
    - en les insultant et en leur adressant des commentaires désobligeants;
    - en affichant régulièrement un comportement agressif en milieu de travail.
- le commissaire adjoint a commis ce qui constituait un cas grave de mauvaise gestion et une contravention grave du Code de discipline du SCC et du *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* en omettant de prendre des mesures appropriées pour répondre aux allégations internes de comportement abusif visant la directrice.

Aperçu de l'enquête

L'enquête a été menée par M. Patrick Martel, enquêteur au Commissariat, qui a entendu 29 témoins, dont la directrice et le commissaire adjoint. Il a aussi examiné une vaste preuve documentaire.

Comme l'exige la Loi, le SCC et son personnel ont pleinement collaboré à l'enquête.

Conformément à ses obligations au titre de la justice naturelle et de l'équité procédurale, le Commissariat a donné à la directrice, au commissaire adjoint et au SCC la possibilité pleine et entière de répondre aux allégations en tenant des entrevues et en leur remettant un rapport préliminaire d'enquête aux fins de leur examen et de leurs commentaires.

Bien que la directrice ait nié que son comportement s'assimilait à des actes répréhensibles, elle a expliqué qu'elle en demandait beaucoup à ses employés dans le contexte d'un environnement de travail bouillonnant et elle a dit regretter tout acte qui aurait pu offenser ou blesser le personnel.

Pour sa part, le commissaire adjoint a nié avoir commis toute forme d'acte répréhensible, affirmant qu'il n'était au courant d'aucun problème important posé par le comportement de la directrice, et il a contesté les conclusions.

Le commissaire du SCC, M. Don Head, n'a formulé aucun commentaire sur les allégations visant la directrice. Toutefois, au nom du SCC, il a nié que le commissaire adjoint ait pu commettre tout acte répréhensible dans son traitement des allégations internes soulevées contre la directrice. Le commissaire Head a déclaré qu'aucune plainte officielle n'avait été déposée auprès du SCC ou du commissaire adjoint au sujet du comportement de la directrice. Dans sa réponse au rapport préliminaire d'enquête, le commissaire Head a également nié tout acte répréhensible de la part du SCC lui-même.

Pour arriver à mes conclusions, j'ai dûment examiné tous les renseignements reçus pendant l'enquête, y compris les commentaires formulés par la directrice, le commissaire adjoint et le SCC en réponse au rapport préliminaire d'enquête.

Résumé des conclusions

Contravention grave d'un code de conduite

Pour établir si une action ou une omission constitue une contravention « grave » d'un code de conduite au sens de l'alinéa 8*e*) de la Loi, il faut tenir compte des éléments caractéristiques suivants :

- la contravention constitue un écart important par rapport aux pratiques généralement acceptées au sein du secteur public fédéral;
- les conséquences actuelles ou éventuelles de la contravention sur les employés ou les clients de l'organisme en cause, ou sur la confiance du public, sont importantes;

- l'auteur allégué des actes répréhensibles occupe au sein de l'organisme un poste d'un niveau hiérarchique élevé ou nécessitant un niveau de confiance élevé;
- il ne fait aucun doute qu'une personne raisonnable conclurait que des erreurs graves ont été commises;
- la contravention du(des) code(s) de conduite applicable(s) est de caractère systémique ou endémique;
- les contraventions au(x) code(s) de conduite applicable(s) sont répétées, ou diverses contraventions ont eu lieu sur une longue période;
- le caractère délibéré ou insouciant de la contravention du(des) code(s) de conduite applicable(s) est marqué;
- la contravention représente une menace grave pour la confiance du public dans l'intégrité de la fonction publique, et il ne s'agit pas seulement d'une affaire de nature personnelle telle qu'une plainte individuelle de harcèlement ou un grief individuel relatif au milieu de travail.

Cas grave de mauvaise gestion

Lorsque le Commissariat enquête sur une allégation de cas grave de mauvaise gestion au sens de l'alinéa 8*c*) de la Loi, il tient notamment compte des facteurs suivants :

- des problèmes importants systémiques ou répandus;
- de graves erreurs non sujettes à débat entre des personnes raisonnables;
- des actes dépassant le simple acte répréhensible ou la simple négligence;
- des actes ou des omissions de la gestion qui créent un risque considérable de conséquences négatives graves sur la capacité de l'organisme, le bureau ou la section à s'acquitter de sa mission;
- les actes ou des omissions de la gestion qui représentent une grave menace pour la confiance du public dans l'intégrité de la fonction publique, et il ne s'agit pas seulement d'une affaire de nature personnelle telle qu'une plainte individuelle de harcèlement ou un grief individuel relatif au milieu de travail;
- la nature intentionnelle de l'acte répréhensible;
- la nature systémique de l'acte répréhensible.

Le comportement abusif de la directrice

La preuve démontre clairement que M^me^ Brigitte de Blois (la directrice) s'est livrée à un comportement abusif répété envers ses employés, caractérisé par des cris, des insultes et des commentaires dénigrants fréquents, et qu'elle s'est montrée agressive à leur endroit. Elle ne traitait pas les employés avec respect et ne contribuait pas à maintenir un milieu de travail sûr et sain comme l'exigent le Code de discipline du SCC et le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*.

Les renseignements obtenus durant l'enquête démontrent que le comportement inapproprié de la directrice avait eu, pendant une longue période, plusieurs conséquences négatives sur le milieu de travail et sur ceux qui travaillaient pour elle. À la DRD, environ 50 employés relevaient d'elle. Les témoignages des témoins démontrent que les employés travaillaient dans un climat de peur nocif pour leur bien-être. La directrice s'était vu confier l'obligation et la responsabilité de gérer les employés de manière professionnelle et respectueuse, ce qu'elle a négligé de faire de manière répétitive.

Cris

Nombre de témoins ont indiqué que la directrice criait régulièrement contre les employés dans le cadre de réunions quotidiennes du personnel, où les employés se sentaient particulièrement rabaissés et humiliés. Ces réunions constituaient le point focal d'interaction entre la directrice et ses employés. Des témoins ont relaté qu'il s'agissait de réunions difficiles; un d'entre eux les a qualifiées d'un « *châtiment matinal* ».

Des témoins nous ont informés que le comportement abusif de la directrice ne se limitait pas à ces réunions. Ils ont dit que la directrice criait contre des employés et les réprimandait dans son bureau presque chaque jour. Des témoins ont signalé que, de nombreuses fois par semaine, les cris de la directrice pouvaient se faire entendre partout dans le couloir. Un des témoins a déclaré qu'il ne voulait pas occuper un espace de travail à proximité du bureau de la directrice, car les cris de celle-ci l'empêchaient de se concentrer.

Insultes et commentaires désobligeants

Des témoins ont déclaré que la directrice les insultait, eux et d'autres employés, et faisait des commentaires désobligeants régulièrement devant le personnel. Voici quelques exemples d'incidents :

- Elle a qualifié le travail de quelqu'un de « *pièce de (juron supprimé)* » [traduction];

- Elle rabaissait certains employés en employant des propos comme :
  « *grosse perdue* »;
  « *dérangée* »;
  « *Il fait juste de la (juron supprimé)!* »;
  « *L'autre conne* »;
  « *Quelle sorte d'idiot es-tu?* » [traduction];
  « *J'ai de la difficulté à croire que tu as passé l'examen du barreau alors que tu es incapable d'expliquer la loi.* » [traduction];
  « *Je ne suis pas d'accord avec ta réponse. Qu'est-ce que tu as à dire pour te défendre?* »

Comportements agressifs

Des témoins ont décrit un milieu de travail marqué par des explosions de colère constantes et très visibles de la directrice, par exemple :

- Elle a repoussé agressivement un dossier sur un bureau en criant à l'employé de « *revenir quand (il) serait mieux disposé à discuter* » [traduction];
- Elle bousculait les chaises, claquait les portes et frappait la table de ses mains;
- Elle a crié à un employé « *Là, tu vas-tu fermer ta gueule? On n'a pas le droit de rire icitte.* »;
- Elle a retourné plus d'une fois les travaux écrits révisés aux employés comprenant des annotations et des marques si prononcées que le papier était déchiré.

Il a aussi été signalé qu'elle ne tolérait pas les désaccords et les considérait comme de l'insubordination.

L'inaction du commissaire adjoint

Les actes répréhensibles avérés du commissaire adjoint Larry Motiuk (le commissaire adjoint) concernent expressément des événements qui se sont produits à l'automne 2016, quand d'autres incidents de comportement abusif de la directrice lui ont été signalés. Ces incidents, qui se sont produits au nouveau lieu de travail de la directrice au sein du SCC (la Division de l'évaluation), ont été portés à son attention par un employé et le gestionnaire de la directrice, un commissaire adjoint associé (associé qui relevait directement du commissaire adjoint).

Fait d'une importance cruciale pour mes conclusions, lorsque ces incidents lui ont été signalés, le commissaire adjoint avait déjà connaissance d'incidents similaires dans lesquels la directrice avait été impliquée lorsqu'elle travaillait à la DRD, et il a omis de communiquer ces renseignements au commissaire adjoint associé. Il n'a pas informé le commissaire adjoint associé de ces incidents passés, minimisant ainsi l'importance de l'inconduite attribuable à la directrice. Ces renseignements auraient été essentiels pour permettre au commissaire adjoint associé de déterminer la façon la plus adéquate de traiter les problèmes que son employé lui avait signalés.

Il est important de souligner que le commissaire adjoint supervisait tant l'actuel lieu de travail de la directrice que son ancien lieu de travail.

Le commissaire adjoint a affirmé que personne ne l'avait informé d'allégations graves à l'encontre de la directrice. Selon son témoignage, il était au courant de certains problèmes passés de relations de travail et peut-être de conflits personnels au sein de la DRD, mais il croyait que l'ancien superviseur de la directrice avait dûment géré ces problèmes.

Bien qu'il nie avoir eu connaissance de problèmes graves concernant le comportement de la directrice, l'enquête démontre clairement que trois employés l'avaient expressément informé du comportement abusif de la directrice. Ces trois employés comprenaient deux gestionnaires de haut niveau, dont l'un était l'ancien directeur général de la directrice.

En outre, en septembre 2016, un employé relevant de la Division de l'évaluation, au sein de laquelle la directrice avait été transférée, s'est plaint d'elle auprès du commissaire adjoint. Selon le témoignage de cet employé, leur réunion aurait duré environ 45 minutes et l'employé se serait plaint de mauvais traitements de la part de la directrice.

Au cours de cette réunion, l'employé a dit au commissaire adjoint que la directrice avait fait les commentaires déplacés suivants :

- « *Tu ne me diras pas quoi faire. J'ai tous les pouvoirs et je relève directement du commissaire.* »
- « *Le petit (nom omis), lorsqu'il reviendra de son congé, je le briserai.* »
- « *Je ne veux rien savoir de cette employée qui a toutes sortes de problèmes. Elle a été harcelée sexuellement (par un individu hors du milieu de travail).* »
- « *Avec toutes les (détails concernant le problème de santé omis) que cette femme a faites, je n'en suis pas responsable. Je veux voir quelqu'un qui travaille dans le siège.* »

L'employé a ajouté que le commissaire adjoint avait semblé surpris par les allégations, et il a eu l'impression que le commissaire adjoint était contrarié que de telles affaires soient portées à son attention.

Deux témoins ont indiqué que le commissaire adjoint avait été témoin d'un comportement inapproprié de la part de la directrice alors qu'il passait près du bureau de celle-ci et qu'elle criait et insultait un employé. Un témoin a déclaré qu'il se trouvait dans son propre bureau, la porte ouverte, tandis que la directrice criait contre un employé en face. Le commissaire adjoint passait par là au même moment. L'autre témoin a indiqué qu'il marchait directement derrière le commissaire adjoint alors que la directrice « *se trouvait au beau milieu d'une de ses fameuses séances de hurlements* » [traduction]. Le témoin a affirmé ceci : « *Il est impossible que M. Motiuk n'ait rien entendu* » [traduction]. Il a ajouté ceci : « *Je peux dire ça pour la seule raison que cette fois-là, j'étais juste derrière M. Motiuk. Voilà pourquoi je sais qu'il ne pouvait pas ne pas entendre, parce que j'entendais moi-même* » [traduction].

Les deux témoins ont signalé que le commissaire adjoint avait ignoré l'incident, qu'il s'était éloigné et qu'il n'avait rien fait pour s'informer de la situation et mettre fin au comportement de la directrice.

Bien que j'aie pleinement examiné la thèse du commissaire adjoint selon laquelle il n'était pas au courant de graves problèmes soulevés par le comportement de la directrice, la preuve dans son ensemble laisse croire le contraire.

Je conclus que le commissaire adjoint était bien au courant du comportement abusif de la directrice depuis au moins l'été 2015, et qu'il avait personnellement entendu la directrice crier contre un employé. Mis au courant d'autres incidents de comportement abusif en septembre 2016, il n'a pas pris les mesures appropriées et requises pour remédier à la situation.

Le Code de discipline du SCC prévoit explicitement que, dans leurs relations avec d'autres employés, les membres du personnel du SCC doivent favoriser le respect mutuel et contribuer à la création d'un milieu de travail sain, sûr et sécuritaire qui est exempt de harcèlement et de discrimination. De plus, tout employé du SCC commet une infraction au Code quand, par ses paroles ou ses actes, il est injurieux ou offensant envers d'autres employés pendant qu'il est de service ou dans des circonstances reliées à son travail.

Selon le Code de discipline, commet également une infraction le superviseur ou le responsable qui ferme les yeux ou omet de prendre des mesures lorsqu'un employé commet une infraction au Code dont il prend connaissance.

Les renseignements portés à l'attention du commissaire adjoint décrivaient des allégations de conduite abusive de la directrice qui auraient constitué une infraction aux termes du Code de discipline et, dans ces circonstances, le commissaire adjoint avait le devoir précis de prendre des mesures.

Ces dispositions cadrent avec la valeur du « Respect envers les personnes » du *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*. Plus particulièrement, les fonctionnaires doivent respecter la dignité humaine et reconnaître la valeur de chaque personne en favorisant l'établissement et le maintien de lieux de travail sûrs et sains qui sont exempts de harcèlement et de discrimination, et en travaillant ensemble dans un esprit d'ouverture qui favorise l'engagement, la collaboration et la communication respectueuse.

Conclusion

Le genre de comportement inapproprié qu'affichait M^me^ Brigitte de Blois (la directrice) va nettement à l'encontre des valeurs du SCC et du secteur public. Par conséquent, je conclus que les abus répétés commis par la directrice à l'endroit du personnel équivalent à une contravention grave du Code de discipline du SCC et du *Code de valeurs et d'éthique du secteur public* – un acte répréhensible au sens de l'alinéa 8*e*) de la Loi.

De plus, le comportement décrit par les témoins constitue en fait un point très important, surtout dans le secteur public d'aujourd'hui. Assurer un milieu de travail sain par la promotion de la santé mentale et par la prévention et la correction du comportement abusif et du harcèlement est une priorité claire du gouvernement du Canada. Les interactions inappropriées de la directrice avec son personnel ont eu des conséquences négatives très importantes sur le bien-être des employés et sur le bon fonctionnement de la division dont elle avait la responsabilité.

En raison de la gravité et de la nature délibérée des actes de la directrice, je conclus aussi qu'il s'agit d'un cas grave de mauvaise gestion dans le secteur public – un acte répréhensible au sens de l'alinéa 8*c*) de la Loi.

Pour sa part, en omettant d'informer l'associé des incidents passés, le commissaire adjoint Larry Motiuk (le commissaire adjoint) a manqué à son obligation de prendre des mesures pour remédier à la conduite de la directrice. Étant donné qu'il occupe un des postes les plus élevés au sein du SCC, et que des allégations de comportement abusif de la directrice lui avaient été communiquées directement, son inaction est en fait un point très important. Le commissaire adjoint avait été mis au courant d'incidents concernant la directrice qui n'étaient ni anodins, ni isolés. Il savait ou aurait dû savoir que les allégations faites contre la directrice étaient graves et que le comportement de la directrice pouvait avoir des conséquences négatives très importantes sur le bien-être des employés et le bon fonctionnement de la division dont elle avait la responsabilité.

Le commissaire adjoint avait le devoir précis, aux termes du Code de discipline du SCC, et l'obligation générale, aux termes du *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*, de se pencher sur les allégations concernant le comportement de la directrice. Par conséquent, cette omission équivaut à une contravention grave de ces codes – un acte répréhensible au sens de l'alinéa 8*e*) de la Loi.

Les allégations d'abus doivent être prises au sérieux, surtout quand elles visent un cadre supérieur qui exerce un pouvoir de supervision sur de nombreux employés. Compte tenu de la gravité de la situation, je conclus que les actes du commissaire adjoint constituent un cas grave de mauvaise gestion dans le secteur public – un acte répréhensible au sens de l'alinéa 8c) de la Loi.

Recommandations du commissaire et réponses du Service correctionnel du Canada

Conformément à l'alinéa 22h) de la Loi, j'ai fait les recommandations suivantes à M^{me} Anne Kelly, commissaire intérimaire du SCC, concernant les mesures devant être prises pour corriger les actes répréhensibles dans l'affaire visée par le présent Rapport sur le cas. Je suis satisfait des réponses données par M^{me} Kelly à mes recommandations et des mesures prises pour remédier aux actes répréhensibles relevés dans ce Rapport. Je demanderai un compte rendu sur toutes les trois recommandations au cours des six prochains mois pour m'assurer qu'elles sont dûment prises en compte.

Mes recommandations et la réponse du ministère suivent.

1. **Compte tenu de l'article 9 de la Loi, qui prévoit que « *le fonctionnaire qui commet un acte répréhensible s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement* », je recommande que le SCC détermine s'il convient d'imposer des sanctions disciplinaires à M^{me} Brigitte de Blois (la directrice) et au commissaire adjoint Larry Motiuk (le commissaire adjoint).**

2. **Je recommande que le SCC, en consultation avec les employés et les agents-négociateurs pertinents, évalue la nécessité d'élaborer une initiative sur le bien-être en milieu de travail pour les divisions concernées afin de veiller à créer un lieu de travail sain et à répondre aux besoins des employés touchés par la conduite de la directrice.**

3. **Je recommande également que le SCC revoie les mécanismes de création d'un milieu de travail sain qui sont en place pour faire en sorte que tous les cadres supérieurs, y compris le commissaire adjoint, comprennent les obligations qui leur incombent aux termes du Code de discipline du SCC et du *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*.**

Le Service correctionnel du Canada (SCC) s'efforce de maintenir un climat qui est exempt de harcèlement et d'intimidation et accueille favorablement les recommandations formulées dans le rapport pour améliorer le bien-être au travail au sein de l'organisme. Dans le but d'améliorer le climat de l'organisation, le SCC a lancé une campagne nationale pour un milieu de travail respectueux, qui propose un certain nombre d'initiatives visant à sensibiliser les employés à l'échelle de l'organisation, d'activités visant à promouvoir le mieux-être et de moyens permettant de signaler les comportements inappropriés. En tant que commissaire intérimaire, j'ai toujours à cœur la mission de veiller à ce que tous les employés soient traites avec dignité et respect dans l'ensemble de l'organisation.

Des rencontres ont eu lieu avec tous les comités régionaux de gestion pour renforcer la position du SCC sur le mieux-être au travail, et mes attentes face à la gestion rapide et efficace des situations de harcèlement et d'intimidation. La question des milieux de travail sains et respectueux demeure un point permanent à l'ordre du jour de toutes mes rencontres bilatérales avec les sous-commissaires régionaux et les commissaires adjoints à l'administration centrale. Nous incluons un libelle clair dans chaque entente de rendement pour 2018-2019, selon lequel tous les membres de la haute direction, les gestionnaires et les superviseurs sont tenus de respecter leurs engagements concernant la gestion des problèmes liés au mieux-être au travail. En outre, tous les membres du Comité de direction ont signé une déclaration de respect en milieu de travail qui condamne l'intimidation et le harcèlement au travail. Des copies de la déclaration ont été affichées dans l'ensemble de l'organisation.

Afin de renforcer notre engagement à maintenir un milieu de travail sain, nous avons lancé une vidéo qui fait la promotion du bien-être au travail et offre des moyens de résoudre les problèmes. Dans la vidéo, chaque membre du Comité de direction s'engage à diriger et à soutenir les initiatives visant à créer et à maintenir un milieu de travail positif au SCC, dans nos établissements, nos bureaux de libération conditionnelles [sic] *et nos bureaux administratifs.*

Le Comité consultatif national sur l'éthique du SCC, dont je suis la présidente et auquel siègent certains cadres supérieurs, des représentants de l'UCCO-SACC-CSN, de l'IPFPC et du SESJ, ainsi que des consultants externes en matière de valeurs et d'éthique, se réunit chaque trimestre pour discuter du bien-être du personnel et examine des options pour favoriser un milieu de travail sain.

En plus des initiatives énumérées ci-dessus, le SCC réorganise les programmes existants, comme le Programme de lutte contre le harcèlement, et continue de sensibiliser les employés et les gestionnaires afin qu'ils connaissent leurs options et leurs obligations lorsqu'ils traitent de questions délicates. Un certain nombre d'ateliers sur les valeurs et l'éthique sont offerts au personnel et aux dirigeants afin d'améliorer leurs compétences dans les domaines tels que la prise de décisions éthiques et la direction avec une approche axée sur les valeurs.

Les mesures suivantes, qui sont plus précisément liées aux recommandations formulées dans le rapport, ont déjà été prises :

- *le SCC a mené une activité de mieux-être en milieu de travail dans l'une des divisions touchées en avril 2017 pour assurer un milieu de travail sain;*
- *l'équipe de gestion de l'autre division touchée a reçu une séance sur l'Indicateur de types psychologiques Myers-Briggs (ITPMB) en mai 2017 pour aider les gestionnaires à maintenir et à améliorer la santé au travail. La séance a été offerte à une nouvelle équipe de gestion; et*
- *des audiences disciplinaires ont déjà eu lieu pour le directeur et le commissaire adjoint et des mesures disciplinaires ont été prises, tel que requis.*

Pour assurer la pleine conformité et répondre aux recommandations formulées dans le rapport, je m'engage à prendre une dernière mesure :

- *j'évaluerai le besoin de mener d'autres activités de bien-être au travail pour les divisions touchées afin d'assurer un milieu de travail sain.*

J'espère que ces mesures répondent aux recommandations formulées dans le rapport et démontrent l'engagement du SCC à créer et à maintenir un milieu de travail sain.